

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA,  
STRES KERJA, MOTIVASI, DAN REWARD TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN**

(Studi Empiris pada Karyawan PT. Air Mancur Surakarta)



Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi  
Strata I pada Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Oleh :

**ANGGA PERMANA**  
**B 200 120 311**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
2017**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, STRES  
KERJA, MOTIVASI, DAN REWARD TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN**  
(Studi Empiris pada Karyawan PT. Air Mancur Surakarta)

**PUBLIKASI ILMIAH**

Oleh :

**ANGGA PERMANA**  
**B 200 120 311**

Telah diperiksa dan disetujui oleh :

Dosen Pembimbing



**Dra. Rina Trisnawati, Ak, M, Si. PhD, CA**

## HALAMAN PENGESAHAN

### **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, STRES KERJA, MOTIVASI, DAN REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN** (Studi Empiris pada Karyawan PT. Air Mancur Surakarta)

Yang disusun oleh:

**ANGGA PERMANA**

**B 200 120 311**



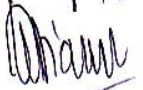
Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Pada hari Rabu, 14 Juni 2017

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

- |  |   |
|--|---|
| 1. Dra. Rina Trisnawati, Ak, M.Si, Ph.D, CA<br>(Ketua Dewan Penguji) | (  ) |
| 2. Drs. Atwal Arifin, Ak, M.Si, CA<br>(Anggota 1 Dewan Penguji)      | (  ) |
| 3. Dr. Erma Setiawati, Ak,MM, CA<br>(Anggota 2 Dewan Penguji)        | (  ) |

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakart



(Dr. Syamsudin, ,MM,)

## **PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 14 Juni 2017

Penulis



**ANGGA PERMANA**

B200120311

# **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, STRES KERJA, MOTIVASI, DAN REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**(Studi Empiris pada Karyawan PT. Air Mancur Surakarta)**

## ***ABSTRACT***

*This study aims to analyze the influence of work environment, work discipline, job stress, motivation, and reward on employee performance.*

*This research uses survey method with questionnaire as instrument of data collection. Population in this research is all employee of accounting PT.Air Mancur Surakarta. The sample in this research is taken with saturated sampling technique, that is the entire population is taken as sample. Based on the sampling technique used, obtained 28 respondents. The data analysis model used is multiple linear regression model using SPSS version 20.0.*

*The results showed that only the working environment variables that affect employee performance.*

**Keywords :** *Work Environment, Work Discipline, Job Stress, Motivation, Reward, Employee Performance.*

## ***ABSTRAKSI***

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, stres kerja, motivasi, dan reward terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian *accounting* PT.Air Mancur Surakarta. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel. Berdasarkan teknik pengambilan sampel yang digunakan, diperoleh 28 responden. Model analisis data yang digunakan adalah model regresi linier berganda dengan menggunakan alat uji SPSS versi 20.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hanya variabel lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci :** *Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Stres Kerja, Motivasi, Reward, Kinerja Karyawan.*

## **1. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan organisasi. Organisasi adalah suatu sistem dimana setiap komponen merupakan sub sistem yang memiliki kekayaan sistem bagi dirinya. Terdapat hubungan yang erat antara kinerja perseorangan dengan kinerja organisasi. Dengan kata lain apabila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik. Oleh karena itu organisasi harus benar-benar memperhatikan faktor sumber daya manusianya.

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan merupakan hasil kinerja karyawan yang baik. Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. Setiap perusahaan menuntut kinerja yang baik terhadap karyawan terutama perusahaan yang berhubungan dengan pelayanan masyarakat agar menjadi perusahaan yang kompetitif sesuai dengan harapan kebutuhan masyarakat. Untuk mencapai keadaan dan tuntutan maka

perusahaan berupaya dengan melakukan berbagai cara untuk memperbaiki kinerja karyawan yang belum optimal supaya mau bekerja lebih giat dan antusias mencapai hasil.

Manusia merupakan makhluk ciptaan Tuhan yang paling tinggi derajatnya memiliki pikiran, perasaan, harapan, dan memiliki kebutuhan yang kompleks dari makhluk hidup lainnya. Begitu juga dengan para karyawan mempunyai kebutuhan dan keinginan yang harus dipenuhi. Keinginan yang harus dipenuhi inilah yang memerlukan perhatian dan dipandang sebagai pendorong untuk melakukan sesuatu termasuk melakukan pekerjaan dan bekerja. Maka diperlukan *reward* yang memadai untuk mendorong semangat kerja karyawan. Pemberian *reward* merupakan kewajiban perusahaan dalam memberikan imbalan finansial maupun non finansial terhadap karyawan atas pekerjaannya. Sistem *reward* sangat penting untuk diperhatikan karena untuk mempertahankan sumber daya manusia dan sebagai sumber kelangsungan hidup karyawan agar mempunyai kinerja yang tinggi pada perusahaan.

Dalam penetapan *reward* perusahaan harus memperhatikan asas keadilan. Kompensasi yang diterima merupakan cerminan dan ukuran dari apa yang mereka lakukan kepada perusahaan. Ketidakpuasan karyawan terhadap besarnya *reward* sering diakibatkan perasaan tidak adil dan tidak layak dalam penerimaan *reward*. Apabila *reward* dikelola dengan baik dan dirasakan adil oleh karyawan maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial dan mempertahankan semangat kerja yang produktif agar lebih meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya, ketidaktepatan pengelolaan sistem *reward* dapat mengakibatkan ketidakdisiplinan karyawan, memicu banyak keluhan karyawan, rendahnya produktivitas kerja dan kinerja karyawan akan turun secara drastis.

Selain motivasi dan sistem *reward*, lingkungan kerja juga diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. **Faiz (2014)** menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

PT. Jamu Air Mancur merupakan salah satu perusahaan jamu terbesar di Indonesia. Perusahaan ini merupakan industri yang mengolah tanaman obat berkhasiat menjadi produk jamu obat dalam, obat luar, minuman kesehatan, dan kosmetik. Perusahaan yang didirikan tahun 1963 ini awalnya hanya sebuah industri rumah tangga sederhana. Proses meramu tanaman obat dikerjakan dengan alat-alat tradisional. Namun dengan kerja keras dan semangat usaha yang tinggi, mereka pun berhasil mendirikan pabrik pertama lengkap dengan sebuah mesin modern namun bekas.

PT. Jamu Air Mancur semakin berkembang dari waktu ke waktu. Hal ini terlihat dari semakin banyaknya varian produk jamu yang dikeluarkan, juga dari kuantitas karyawan yang pada awalnya hanya 11 karyawan, kini sudah memiliki kurang lebih 1800 pekerja dan beberapa

unit kerja yang tersebar di Solo, Wonogiri dan Karanganyar. Salah satu unit kerja PT. Air Mancur adalah unit kerja Palur yang tepatnya berada di desa Tegalrejo, kecamatan Jaten, kabupaten Karanganyar atau lebih dikenal dengan PT . Air Mancur Surakarta. Unit ini memproduksi jamu serbuk dan obat luar dalam bentuk padat sekaligus sebagai kantor pusat.

Penelitian ini adalah pengembangan dari penelitian Yahyo, Handoyo, dan Shinta (2013) dengan judul Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi CV Putra Jaya Sahitaguna, Semarang).

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, stres kerja, motivasi, dan reward terhadap kinerja karyawan (studi empiris pada karyawan PT. Air Mancur Surakarta).

## **2. METODE PENELITIAN**

### **2.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskripsi kuantitatif, yaitu suatu penelitian yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi dengan angka. Di dalam penelitian ini, hubungan atau pengaruh yang diteliti meliputi lingkungan kerja, disiplin kerja, stres kerja, motivasi dan *reward* terhadap kinerja karyawan PT Air Mancur Surakarta.

### **2.2 Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian accounting PT Air Mancur Surakarta. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan metode teknik sampling jenuh yaitu teknik sampling yang didasarkan dengan menggunakan seluruh populasi.

### **2.3 Metode Analisis Data**

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis data kuantitatif dengan menggunakan program *SPSS* sebagai alat untuk menguji data. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, stres kerja, motivasi, dan *reward* terhadap kinerja karyawan pada kantor PT Air Mancur Surakarta.

Dalam penelitian ini digunakan alat analisis sebagai berikut:

#### **2.3.1 Uji Instrumen.**

Uji instrumen yaitu alat bantu yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan informasi kuantitatif tentang variabel yang sedang diteliti. Dalam teknik pengujian data ini digunakan dua pengujian, yaitu:

### **2.3.2 Uji Validitas**

Dalam penelitian kuantitatif kriteria utama terhadap hasil data penelitian adalah uji validitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Data yang valid adalah data yang tidak berbeda. antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Untuk mengetahui validitas kuesioner dilakukan dengan teknik korelasi *Pearson Product Moment*, yaitu cara melakukan korelasi antar skor masing-masing variabel atau pertanyaan dengan skor totalnya. Suatu variabel atau pernyataan dikatakan valid apabila pada kuesioner tersebut, skor variabel atau pernyataan tersebut berkorelasi secara signifikan dengan skor total pada taraf 0,05 (Ghozali, 2011:52). Apabila nilai koefisien korelasi dari skor item masing-masing variabel ( $r_{hitung}$ ) lebih besar dari ( $r_{tabel}$ ), maka pernyataan dinyatakan valid.

### **2.3.3 Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan sebagai alat pengumpulan data. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil. Apabila data memang benar sesuai dengan kenyataan, maka berapa kalipun diambil tetap sama. Untuk mengetahui reliabilitas kuesioner dilakukan dengan teknik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$  (Ghozali, 2011:47).

### **2.3.4 Uji Asumsi Klasik.**

Uji asumsi klasik diuji sebelum melakukan pengujian hipotesis untuk mendeteksi ada atau tidaknya penyimpangan. Regresi yang baik adalah memiliki data yang terdistribusi normal, bebas multikolinearitas, bebas heterokedastisitas, dan tidak terdapat autokorelasi.



### **2.3.5 Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2005:31). Hasil pengujian akan dibandingkan dengan nilai signifikan 5% atau 0,05 menggunakan *Kolmogorov Smirnov*. Apabila nilai signifikan  $> 0,05$ , nilai menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, sedangkan apabila nilai signifikan  $< 0,05$ , nilai menunjukkan bahwa data tidak berdistribusi normal (Ghozali, 2011:160).

### **2.3.6 Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat diketahui dengan melihat *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *tolerance* di mana jika nilai  $VIF < 10$  dan *tolerance*  $> 0,10$ , maka model regresi bebas multikolinearitas.

Batas *VIF* yang digunakan untuk menyimpulkan apakah terjadi multikolinearitas atau tidak adalah 10 dan batas *tolerance* mendekati angka 1. Apabila hasil analisis menunjukkan nilai *VIF* di bawah 10 dan mendekati 1, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

### **2.3.7 Uji Heterokedastisitas**

Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk menguji ada atau tidaknya heterokedastisitas di dalam penelitian ini menggunakan uji *Glejser* dengan melihat tingkat signifikan yang digunakan. Dalam hal ini apabila angka signifikan  $> 0,05$  maka tidak terjadi gejala heterokedastisitas (Ghozali, 2011:139).

## **2.4 Pengujian Hipotesis.**

Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linier berganda.

### **2.4.1 Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

Persamaan regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja, stres kerja, motivasi, dan *reward* terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Adapun model regresinya adalah:

$$KP = \alpha + \beta_1 LK + \beta_2 DK + \beta_3 SK + \beta_4 MOT + \beta_5 RWD + e$$

Keterangan:

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1$  = Koefisien Regresi Lingkungan Kerja

$\beta_2$  = Koefisien Regresi Disiplin Kerja

$\beta_3$  = Koefisien Stres Kerja

$\beta_4$  = Koefisien Motivasi

$\beta_5$  = Koefisien Reward

KP = Kinerja Pegawai

LK = Lingkungan Kerja

MOT = Motivasi

*RWD* = *Reward*

*e* = *error*

#### 2.4.2 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Pengujian ini pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Oleh karena itu, pada penelitian ini yang digunakan *adjusted*  $R^2$  berkisar antara 0 dan 1. Jika nilai *adjusted*  $R^2$  makin mendekati satu maka makin baik kemampuan model tersebut dalam menjelaskan variabel independennya (Ghozali, 2011:97).

#### 2.4.3 Uji F (Uji Ketepatan Model)

Tujuan penggunaan uji F adalah untuk mengetahui variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen dan untuk mengetahui model dari regresi yang digunakan sudah *fit* (sesuai) atau

tidak. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau  $\alpha = 0,05$ . Adapun kriteria pengujian dengan menggunakan uji F adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  berarti ada pengaruh secara serentak dari semua variabel independen terhadap variabel dependen, yang berarti terdapat model regresi yang *goodness of fit*.
2. Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  berarti tidak ada pengaruh secara serentak dari semua variabel independen terhadap variabel dependen, yang berarti terdapat model regresi tidak fix.

#### 2.4.4 Uji t

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependennya. Uji t digunakan untuk menunjukkan dukungan terhadap hipotesis penelitian. Apabila nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau tingkat signifikan yang diperoleh lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan variabel independen tersebut berhubungan secara statistik terhadap variabel dependennya (Ghozali, 2011:98), atau dengan kata lain hipotesis alternatif terdukung secara statistik. Sebaliknya apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan hipotesis penelitian tidak terdukung secara statistik.

### 3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel Hasil Uji t				
Variabel	T <sub>-hitung</sub>	T <sub>-tabel</sub>	Sig	Keterangan
Lingkungan Kerja	3,289	2,074	0,003	H <sub>1</sub> diterima
Disiplin Kerja	0,957	2,074	0,349	H <sub>2</sub> ditolak
Stress Kerja	0,436	2,074	0,667	H <sub>3</sub> ditolak
Motivasi	1,766	2,074	0,091	H <sub>4</sub> ditolak
Reward	2,005	2,074	0,057	H <sub>5</sub> ditolak

Sumber : Data primer diolah penulis, 2017

Kuesioner yang disebarkan sejumlah 30 buah, dan yang tidak diisi sebanyak dua buah atau 7%, sedangkan kuesioner yang dapat diolah atau diisi sebanyak 28 buah atau 93%.

#### 3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (LK) memiliki  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,289 > 2,074$ ) dan signifikansi  $< 0,003$  ( $0,003 < 0,05$ ), dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$

diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (LK) memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Nitisemito (1996 : 109) dalam penelitian Sultan, dkk (2014) yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada pada sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan perusahaan pada dirinya. Yang dimaksud lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi fisik dan psikologis yang ada dalam perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Faiz (2014), Aurelia (2013) dan Kusumo (2012) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini mengindikasikan semakin ditingkatkannya lingkungan kerja maka kinerja karyawan semakin meningkat.

### **3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan variabel disiplin Kerja (DK) memiliki  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $0,957 < 2,074$ ) dan signifikansi  $> 0,05$  ( $0,349 > 0,05$ ), dengan demikian  $H_0$  diterima dan  $H_2$  ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja tidak memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini menyatakan bahwa variabel disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini disebabkan karena setiap peraturan yang dibuat guna mendisiplinkan karyawan harus ada kesadaran yang dimiliki oleh setiap individu itu sendiri, tanpa adanya kesadaran dalam individu tersebut maka peraturan yang ada tidak akan dapat terlaksana seperti yang diinginkan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Kurniasari (2014) menunjukkan hasil bahwa kinerja yang baik tidak selalu dipengaruhi oleh disiplin kerja, untuk meningkatkan kinerja sebaiknya melalui kepuasan kerja.

### **3.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja (SK) memiliki  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $0,436 < 2,074$ ) dan signifikansi  $> 0,05$  ( $0,667 > 0,05$ ), dengan demikian  $H_0$  diterima dan  $H_3$  ditolak. Jadi kesimpulannya bahwa variabel stress kerja (SK) tidak memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini tidak adanya pengaruh antara variabel stress kerja terhadap variabel kinerja karyawan disebabkan karena lingkungan kerja di perusahaan dikatakan baik sehingga jarang ada konflik ataupun masalah dalam perusahaan. Disamping itu karyawan telah dituntut profesional dalam bekerja jadi jika ada masalah diluar perusahaan tidak menjadikan satu masalah diluar perusahaan dan di dalam perusahaan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Killing (2016) bahwa Stress Kerja yang dialami karyawan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja, hal ini berarti perusahaan harus lebih melihat dan memperhatikan prestasi kerja karyawan, agar dapat berguna dan bermanfaat bagi perusahaan.

### **3.4 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi (MTV) memiliki  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $1,766 < 2,074$ ) dan signifikansi  $> 0,05$  ( $0,091 > 0,05$ ), dengan demikian  $H_0$  diterima dan  $H_4$  ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (MTV) tidak memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini tidak adanya pengaruh antara variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan disebabkan pimpinan dalam perusahaan tidak terlalu sering dalam memberikan motivasi kepada para bawahannya. Selain itu didalam perusahaan ini memberlakukan peraturan yang cukup ketat terhadap para karyawan.

Hal ini membuat karyawan tidak bisa bekerja dengan maksimal dan dengan peraturan yang telah diberlakukan membuat karyawan merasa tidak nyaman. Meskipun adanya motivasi yang di berikan tetap membuat karyawan tidak terlalu mempermasalahakan, karena terlalu banyak tekanan yang diterima oleh karyawan. Maka dari itu, saat mengisi kuesioner yang diberikan kepada responden hasil yang diperoleh cenderung menghasilkan jawaban yang tidak setuju. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Muttaqin dkk (2013) bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indocitra Jaya Samudra Negara-Bali 2013.

### **3.5 Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan.**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel reward (RWD) memiliki  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $2,005 < 2,074$ ) dan signifikansi  $> 0,05$  ( $0,057 > 0,05$ ), dengan demikian  $H_0$  diterima dan  $H_4$  ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel reward (RWD) tidak memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini tidak adanya pengaruh antara variabel reward terhadap variabel kinerja karyawan disebabkan sampel yang digunakan adalah karyawan yang menempati posisi accounting, sedangkan didalam perusahaan yang menjadi objek penelitian tidak ada reward bagi karyawan yang menempati posisi tersebut. Sehingga dalam pengisian kuesioner oleh responden cenderung menghasilkan jawaban yang tidak setuju. Untuk posisi yang menjadi sampel dalam penelitian ini yang biasa diterima adalah uang lembur yang bukan bagian dari reward. Sedangkan untuk reward itu sendiri yang biasa menerimanya adalah karyawan yang menempati posisi marketing maupun sales ataupun karyawan yang biasa bekerja dengan tuntutan atau target yang telah ditentukan perusahaan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Susanto (2012) bahwa reward tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dikarenakan perusahaan tidak mampu menjadikan reward sebagai motivasi para karyawan.

## **4. PENUTUP**

### **4.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Lingkungan Kerja Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (LK) memiliki  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,289 > 2,074$ ) dan signifikansi  $< 0,003$  ( $0,003 < 0,05$ ), dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan

kerja (LK) memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Faiz (2014), Aurelia (2013) dan Kusumo (2012) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini mengindikasikan semakin ditingkatkannya lingkungan kerja maka kinerja karyawan semakin meningkat.

Variabel Disiplin Kerja Hasil penelitian menunjukkan variabel disiplin Kerja (DK) memiliki  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $0,957 < 2,074$ ) dan signifikansi  $> 0,05$  ( $0,349 > 0,05$ ), dengan demikian  $H_0$  diterima dan  $H_2$  ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja tidak memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Kurniasari (2014) menunjukkan hasil bahwa kinerja yang baik tidak selalu dipengaruhi oleh disiplin kerja, untuk meningkatkan kinerja sebaiknya melalui kepuasan kerja.

2. Variabel Stress Kerja Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Stress Kerja (SK) memiliki  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $0,436 < 2,074$ ) dan signifikansi  $> 0,05$  ( $0,667 > 0,05$ ), dengan demikian  $H_0$  diterima dan  $H_3$  ditolak. Jadi kesimpulannya bahwa variabel stress kerja (SK) tidak memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Killing (2016) bahwa Stress Kerja yang dialami karyawan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja, hal ini berarti perusahaan harus lebih melihat dan memperhatikan prestasi kerja karyawan, agar dapat berguna dan bermanfaat bagi perusahaan.
3. Variabel Motivasi Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi (MTV) memiliki  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $1,766 < 2,074$ ) dan signifikansi  $> 0,05$  ( $0,091 > 0,05$ ), dengan demikian  $H_0$  diterima dan  $H_4$  ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (MTV) tidak memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Muttaqin dkk (2013) bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indocitra Jaya Samudra Negara-Bali 2013.
4. Variabel Reward Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel reward (RWD) memiliki  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $2,005 < 2,074$ ) dan signifikansi  $> 0,05$  ( $0,057 > 0,05$ ), dengan demikian  $H_0$  diterima dan  $H_5$  ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel reward (RWD) tidak memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Susanto (2012) bahwa reward tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dikarenakan perusahaan tidak mampu menjadikan reward sebagai motivasi para karyawan.

## 4.2 Saran

Berdasarkan keterbatasan yang telah dikemukakan diatas, maka terdapat beberapa saran untuk penelitian selanjutnya, antara lain:

1. Pengukuran variabel sebaiknya selain dengan menggunakan kuesioner, perlu diperkuat dengan wawancara sehingga data yang diperoleh dari responden akan lebih valid.

2. Penelitian berikutnya dapat menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti budaya organisasi, *punishment*, kepemimpinan, kompetensi, dan komitmen organisasional.
3. Penelitian selanjutnya disarankan dapat melakukan penelitian lebih dari satu cabang PT. Air Mancur di luar kota Surakarta, agar hasil penelitian dapat digeneralisasi untuk ruang lingkup yang lebih luas sehingga dapat memperkuat validitas eksternal yang dibutuhkan untuk penelitian lebih lanjut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, Sista Prilia Nisa dan Dwiarko Nugrohoseno. 2014. “*Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia Persero DAOP 8 Surabaya*”. Jurnal Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya, Volume 2, Nomor 3, Juli 2014.
- As’ad, Moch. 1995. Psikologi Industri. Yogyakarta : Liberti
- Astianto, Anggit 2014. “*Pengaruh Stres Kerja Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya*”. Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 3 No. 7 (2014)
- Febriana, Marganingrum. 2015. “*Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Kantor PD BPR Bank Pasar Kabupaten Sukoharjo)*”. Universitas Muhammadiyah Surakarta. Skripsi
- Hasibuan, Malayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kurnia, Sari Novira 2014. “*Hubungan Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pada Pegawai Politeknik Kesehatan*”. Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya Vol. 15, No. 2, Desember 2014
- Maya, Mangundap, dkk. *Analisis Disiplin, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo*. Jurnal EMBA. Vol.3 No.1, 726-736.
- Mustofa, Resa. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta)*. Universitas Diponegoro. Skripsi.
- Nimpuno, Galih Aryo 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Ud. Pustaka Pelajar Yogyakarta*”. Skripsi.
- Putra, Adhitya Prasetya. 2014. “*Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta)*”. Universitas Muhammadiyah Surakarta. Skripsi.
- Ratna D, Ema. dkk. 2014. “*Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Pelindo III Cabang Semarang*”. Diponegoro Journal Of Social And Politic, Hal 1-7
- Riduwan, 2005. *Dasar-Dasar Statistika*, CV. Alfabeta, Bandung
- Sanjaya, Muhammad Taufiek Rio 2015. “*Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ros In Yogyakarta*”. Skripsi.

- Siagian, 2006. *Teori Reward dan Punishment*. Paper Academia. [www.academia.edu](http://www.academia.edu). Diakses 13 Maret 2015. Hal 1-32.
- Siagian. 1995. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. PT Rineka Cipta : Jakarta
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Cetakan Ke-13. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Sultan, Faiz, dkk. 2014. “*Pengaruh Kompensasi, Standar Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*”. eJournal-s1.UNDIP. Hal. 1-12
- Sumaki, Windy J., Rita N. Taroreh, Djurwati Soepeno. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Wilayah Sulutenggo Area Manado*. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, Volume 15, Nomor 5, Tahun 2015.
- Susanto, Barkah 2016, *Total Quality Management*, Sistem Pengukuran Kinerja, Penghargaan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. JURNAL BISNIS & EKONOMI , Volume 14, Nomor 1, April 2016
- Suwati, Yuli. 2013. “*Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tunas Hijau Samarinda*”. eJournal Ilmu Administrasi Bisnis Vol 1 Nomor 1, 41-55 ISSN 0000-0000
- Tiffani, Mutiara. 2014. “*Pengaruh Pemberian Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Kota Surakarta*”. Universitas Muhammadiyah Surakarta. Skripsi
- Yahyo, dkk. 2013. “*Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Semangat Kerja Karyawan*”. Diponegoro Journal Of Social And Politic. Hal 1-12.